

浙江省人力资源和社会保障厅 文件 浙江省科学技术厅

浙人社发〔2018〕115号

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省科学技术厅 关于印发《关于深化科研人员职称 制度改革的意见》的通知

各市人力资源和社会保障局、科技局（委），各有关单位：

根据中央和我省深化职称制度改革精神，我们制定了《关于深化科研人员职称制度改革的意见》，现印发给你们，请遵照执行。在执行中遇到的问题请及时反映，以便修改完善。

浙江省人力资源和社会保障厅



浙江省科学技术厅

2018年10月24日



浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省科学技术厅

关于深化科研人员职称制度改革的意见

根据中共中央办公厅、国务院办公厅《印发〈关于分类推进人才评价机制改革的指导意见〉的通知》（中办发〔2018〕6号）、《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》（中办发〔2018〕37号）和省委办公厅、省政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（浙委办发〔2018〕4号）等文件精神，现就深化科研人员职称制度改革提出如下意见。

一、基本原则和总体目标

（一）基本原则

深化科研人员职称制度改革，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实党的十九大和省第十四次党代会决策部署，遵循“八八战略”的纲领性指引，将人才发展体制机制改革作为全面深化改革的重要组成部分，以职称评聘制度改革推进人才评价和管理体系革新，坚决破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度释放和激发人才作为经济社会发展第一资源的活力，助力打造人才生态最优省份，推动人才引领创新、创新驱动发展，为浙江加速创新要素集聚、提升创新体系效能，赢得战略主动、抢占发展机遇，加快实现“两个高水平”建设提供有力支撑。

——落实发展理念。聚焦人才强省战略和创新驱动发展战

略，根据经济社会发展和科研队伍建设需求，发挥职称评聘制度的正向激励作用，推进科研人员发展与经济社会发展深度融合。

——**服务企业创新。**围绕“八大万亿”产业培育，建立与产业发展需求、经济结构调整相适应的企业科研人员职称评聘机制，激发企业创新内生动力，促进经济转型升级提质增效。

——**坚持尊重规律。**遵循科技人才成长和科研事业发展规律，以品德、能力、业绩为导向，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，科学设立评价目标、指标、方法。

——**体现分类施策。**以职业属性和岗位要求为基础，结合单位性质、行业特点、岗位职责等情况，把握不同领域、不同行业、不同层次科研人员特点，精准施策、分类评价。

——**注重以用为本。**强化用人主体在专业技术职务评聘中的自主权，支持用人单位结合自身功能定位和发展方向，健全职称评聘组织管理，使人才发展与单位使命更好地协调统一。

（二）总体目标

——**明确职能定位。**冲破思想观念障碍，落实“放管服”改革理念，加快转变政府职能、保障落实用人主体自主权、发挥多元评价主体作用，进一步明确政府、市场、用人主体在职称评聘工作中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的科研系列职称评聘管理体制。

——**优化评价机制。**着力解决分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、管理服务不够规范配套等问题，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化科研人员评价机制，促进科研人员规模、质量和结构适应我省经济社会发展需要。

——提升创新效能。正确评价科研成果的创新价值，实现创新劳动与个人待遇、单位发展对接，激励科研人员潜心研究、攻坚克难，促进企业、科研院所等创新主体活力迸发，大力提升原始创新能力和关键领域核心技术攻关能力，高效协同推进科研成果向现实生产力转化，打造创新驱动发展新引擎。

二、改革内容

（三）突出各类人才评价重点

围绕建设创新型省份的建设目标，结合科技体制改革，建立健全以科研诚信为基础，以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科研人员职称评价体系。对主要从事基础研究的人才，着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对主要从事应用研究和技术开发的人才，着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术的人才，重在评价考核工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。

（四）科学设置人才评价标准

坚持凭能力、实绩、贡献评价人才，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯资历、唯奖项等倾向，重点考察各类科研人员的专业性、创新性和履职绩效、创新成果、实际贡献。推行代表作评价制度，丰富代表作形式，注重评价研究成果质量、原创价值和对经济社会发展实际贡献。把学科领域活跃度和影响力、重要学术组织或期刊任职、研发成果原创性、成果转化效益、科技服务满意度等作为重要评价指标。着力解决评价标准“一刀切”问题，改变片面将论文、专利、资金数量等与职称评审直接挂钩的做法，

合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标，实行差别化评价，鼓励科研人员在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。

（五）强化用人单位主体作用

坚持评用结合，支持用人单位健全科研人员评价组织管理，根据单位实际建立分类评价指标体系，突出岗位履职评价，完善内部监督机制，使人才发展与单位使命更加协调统一。按照深化职称制度改革方向要求，落实职称评审权限下放措施。

对事业性质的科研单位，在优化岗位管理的基础上，逐步下放职称评审权。通过职称自主评聘优化科研事业单位人事管理机制，强化单位用人自主权，淡化资格、强化聘任，形成竞争择优、能上能下的用人机制，推动科研人员队伍结构调整，实现单位自我管理和健康发展。

对企业科研人员，逐步将评审权下放到行业协会或龙头企业，健全适应企业和行业特点的评价体系，侧重科研人员技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对行业发展的实际贡献等，完善企业科研人员晋升发展渠道，为企业人才使用和积极投身创新营造良好环境。

三、创新企业科研人员评价制度

（六）改革科技型企业职称评价制度。面向在我省企业研究院、重点实验室、研发中心等单位从事技术研发、成果转化应用、科技服务工作的企业科研人员，探索开展职称评价制度改革。突出企业主体、市场导向，注重考察科研人员将先进技术或理论用于实际工作能力、开拓性研究能力和科研成果服务于地方经济的实际效益，建立有针对性的职称评价标准和评价模式。

（七）试行职称社会化评价。鼓励人才智力密集的科技型企

业或行业协会开展科研职称社会化评价。按照成熟一个、授权一个的原则，由行业龙头企业或协会参照省自然科研系列评价标准并结合行业自身特点，制订行业科研人员评价标准，组织本行业科研系列职称评审，发放相关证明，评审结果在省内具有通用性。未开展行业评审的企业科研人员，由省内各级自然科研系列评委会组织评审、评委会所在部门发放相关证明。

（八）鼓励博士和博士后到企业从事科研工作。博士学历企业研发岗位人员，原则上必须聘任科研系列专业技术职务。博士后留企业，全部确认为副研究员职务，博士后工作期间取得标志性重大成果的，可提交评委会直接晋升研究员职务。

四、改革科研事业单位评聘方式

（九）开展自主评聘。自然科学研究职称系列占比较高的科研事业单位，经省科学技术厅、省人力资源和社会保障厅同意，在核定的岗位结构比例内自主开展职称评审，实行自定标准、自主评聘、自行发证。单位根据科研岗位实际，制订不低于省基本评价条件的标准，按照公布信息、申报竞聘、材料公示、考核推荐、会议评审、单位聘任等程序进行自主评聘。坚持方案公开、过程公开、结果公开，做好竞聘材料和拟聘人选的公示，接受群众全程监督。单位根据评聘结果颁发任期专业技术职务聘书。

自主评聘科研事业单位中的非事业编制人员，按照本单位事业编制人员的岗位结构比例、评聘标准、评聘程序进行评聘。

（十）委托专业评议。尚无能力组建自然科研系列专业评议组的单位，以及自主评聘单位中非自然科研系列的专业技术人员，可委托已经实行自主评聘的单位或省内相应评委会进行专业评议。评议结果由评议单位或评委会书面函告委托单位，作为单

位评聘依据，不再发文发证。

（十一）编制评聘方案。自主评聘单位应结合现有人才队伍实际及事业发展需求，科学编制年度评聘方案，方案包括三年评聘规划、单位内部岗位设置情况、各部门岗位使用计划、评聘标准制定、专家库组建、年度申报情况及评聘程序等。方案须经民主程序审议，充分征求单位科研人员意见，经单位领导班子集体研究和单位职工代表大会讨论通过后，报同级人力社保部门和科技部门审核同意。自主评聘单位要严格按审核通过的方案开展评聘工作。

（十二）优化岗位设置。科研事业单位要切实承担起用人主体的责任，在核定的岗位总量和结构比例内，进一步优化岗位设置，职称评价标准应与专技岗位晋升条件相互衔接，实现职称评聘与岗位竞聘相结合。在落实专技岗位逐级晋升原则的基础上，研究制订优秀科研人员未满下一级岗位聘期或越岗位等级竞聘的条件和规则，既发挥好岗位等级的阶梯作用，又鼓励优秀科研人员脱颖而出。开展自主评聘的科研事业单位专技岗位结构比例，应与评聘标准、评聘质量相同步。

（十三）做好聘后管理。科研事业单位要建立健全年度和聘期考核制度，要把聘期考核结果作为晋升、续聘、低聘、解聘的主要依据。对明显不胜任岗位的人员，要根据聘任合同、竞聘承诺和工作需要适当调整岗位，形成竞争择优、能上能下的用人机制，畅通优秀科研人才职业发展通道。人力社保部门要把岗位资源更多地给予用人主体作用发挥好、聘任质量高、能上能下机制实施到位的单位，激励先进，引领发展。

五、完善职称评聘监管服务

(十四) 加强组织领导。各级人力社保、科技部门和单位主管部门要密切配合，精心指导自主评聘，切实做好服务监管。各自主评聘单位要强化组织领导，健全制度体系，完善评聘办法，落实主体责任，加快自主评聘工作的实施和推进，及时研究和解决工作中出现的新情况新问题，确保自主评聘工作顺利实施。

(十五) 严格监督管理。自主评聘的单位在评聘工作开展前和结束后，应分别将年度评聘方案和评聘结果报相关人力社保和科技部门备案。省人力社保厅将会同省科技厅对自主评聘情况组织巡查复审，对标准把握不严、程序执行不规范、改革成效不明显以及投诉较多、争议较大的单位责令整改，对违纪违规的要追究相关人员责任。经整改仍无明显改进的，暂停其评审权。

(十六) 推行数据共享。以“最多跑一次”改革为引领，推进政府治理数字化转型，按照全省专业技术人员信息数据集中要求，科研人员社会化评价改革的评审结果和自主评聘单位的评聘结果纳入统一的数据归集平台，相关信息在浙江政务服务网向社会公开，供用人单位查询认定，实现职称信息互联共享。探索建立以个人电子信息档案为基础的职称诚信档案制度。

实验技术系列专业技术职务评聘工作参照上述要求执行。本意见自 2018 年 11 月 24 日起施行。

抄送：人力资源和社会保障部、科学技术部

浙江省人力资源和社会保障厅办公室

2018 年 10 月 26 日印发

